

TÍTULO

EVALUACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL POR LOS ENFERMEROS DE LA MICRORED APARICIO POMARES HUÁNUCO

EVALUATION OF THE LEADERSHIP STYLES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT BY THE NURSES OF THE MICRORED APARICIO POMARES HUÁNUCO

Autora: VITALIANA TUOTO LAVADO

RESUMEN:

Objetivo: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de la Microred de Salud Aparicio Pomares de Huánuco en el año 2017.

Materiales y método: Se realizó un estudio de tipo prospectivo, analítico, transversal y observacional, con diseño correlacional y cuantitativo. Se incluyeron 49 enfermeros, quienes previo consentimiento informado, realizaron la evaluación de las escalas de liderazgo y compromiso organizacional mediante un instrumento validado. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba Tau "b" de Kendall, considerando un $p \leq 0,05$.

Resultados: El ejercicio del estilo de liderazgo de los jefes de servicio, fue evaluado como "favorable" por el 42,4% (21), y "medianamente favorable" por el 49,5% (24). El nivel de compromiso organizacional fue evaluado de nivel alto por 51,7% (25) y de nivel regular por un 36,7% (16). El análisis entre el estilo de liderazgo y compromiso organizacional normativo fue estadísticamente significativo ($p = 0,006$), por lo que se determina que a medida que se incrementa el ejercicio del estilo de liderazgo, lo hace el compromiso organizacional normativo. Al analizar las variables: estilo de liderazgo y compromiso organizacional afectivo y continuo se determinó correlación ínfima [$(p = 0,48)$ y $(p = 0,97)$ respectivamente], siendo no significativo, aceptándose la hipótesis nula.

Conclusiones: No hubo relación entre el ejercicio del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional evaluado por los enfermeros ($p = 0,244$), por lo tanto, se debería aplicar estrategias de gestión del talento humano.

Palabras claves: Liderazgo en enfermería, compromiso organizacional,

motivación por el trabajo, ejercicio profesional.

ABSTRACT Objective: To determine the relationship between the leadership style and the organizational commitment of the nursing professionals of the Microred Aparicio Pomares Huánuco in the year 2017.

Materials and methods: A prospective, analytical, cross-sectional and observational study was carried out, with correlational and quantitative design. 49 nurses were included, who with prior informed consent, carried out the evaluation of the scales of leadership and organizational commitment through a validated instrument. The statistical analysis was performed using the Tau "b" test of Kendall, considering a $p \leq 0.05$.

Results: The exercise of the leadership style of the heads of service was evaluated as "favorable" by 42.4% (21), and "moderately favorable" by 49.5% (24). The level of organizational commitment was evaluated at a high level by 51.7% (25) and of a regular level by 36.7% (16). The analysis between the style of leadership and normative organizational commitment was statistically significant ($p = 0.006$), so it is determined that as the exercise of the leadership style increases, the normative organizational commitment does. When analyzing the variables: leadership style and affective and continuous organizational commitment, a very low correlation was determined [$(p = 0.48)$ and $(p = 0.97)$ respectively], being non-significant, accepting the null hypothesis.

Conclusions: There was no relation between the exercise of the leadership style and the organizational commitment evaluated by the nurses ($p = 0,244$), therefore, human talent management strategies should be applied.

Keywords: Leadership in nursing, organizational commitment, motivation for work, professional practice.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo, es un tema relevante, implica el hecho de asumir posición de líder, con habilidades comunicativas efectivas, cautelando el bienestar de sus seguidores ello involucra la responsabilidad y el compromiso para toma de decisiones de forma efectiva y eficaz, **según (1)**.

En el contexto de enfermería, los profesionales de enfermería, deberán constituirse en agentes de cambio, desarrollando una nueva perspectiva acerca de la salud, deben reflexionar sobre sus actitudes, adquirir otros tipos y niveles de competencias, conocimientos y habilidades, diferentes a los que caracterizan la enfermería tradicional, **según (2)**. Es a través del liderazgo que el enfermero intenta conciliar los objetivos organizacionales con los objetivos del grupo, **según (3)**.

Por otro lado, existe mucho interés en las investigaciones sobre liderazgo y compromiso organizacional; ya que se reconoce que estos tienen un impacto en el potencial humano de las organizaciones, **según (4)**.

En este sentido, consideramos que el compromiso del trabajador, desarrollado en un contexto complejo y dinámico como lo son las organizaciones de salud, es clave en el proceso de la calidad de atención y por ende en la satisfacción del usuario externo e interno. En tal sentido, en este estudio se tuvo el objetivo de determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de la de la variable independiente con la variable dependiente y no la causa y el efecto.

El diseño de investigación fue correlacional y estuvo constituido por los licenciados en enfermería que laboran en los establecimientos de salud de la Microred Aparicio Pomares Huánuco. Se incluyeron 49 licenciados de enfermería,

Microred de salud Aparicio Pomares de Huánuco; 2017; por tal se estructuraron 5 apartados.

En el primero se aborda el problema de investigación el que contiene la descripción del problema, formulación del problema, objetivo, tanto general como específicos; justificación de la investigación de manera teórica, práctica y académico.

En el segundo apartado se muestra el marco teórico, el cual contiene la descripción detallada de los antecedentes de investigación tanto internacionales, nacionales y locales; bases teóricas, y conceptuales. Las hipótesis, identificación de variables, operacionalización de variables.

En el tercer apartado se aborda al marco metodológico, el cual contiene el diseño de estudio, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos, sistemas de recolección de datos, elaboración de datos, análisis e interpretación de datos, y consideraciones éticas.

En el cuarto apartado, se exhibe al análisis de resultados el cual contiene los resultados descriptivos y la comprobación de hipótesis.

En el quinto apartado se muestra a la discusión de los resultados significativos. Finalmente, se muestran las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico. El enfoque del estudio fue cuantitativo y de nivel relacional, ya que solo se demostró dependencia pertenecientes a los establecimientos de salud de la Microred Aparicio Pomares Huánuco (C. S. Aparicio Pomares = 29, C. S. Las Moras = 15 y P.S. Colpa Baja=5)

La selección de la muestra fue a través del muestreo no probabilístico, por criterio del investigador, en la cual se tuvo en consideración los criterios de inclusión y

exclusión. La duración del estudio fue durante el periodo de diciembre del 2016 a julio del 2017.

Para realizar la evaluación se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicaron los siguientes instrumentos:

-Guía de entrevista de las características generales de la muestra en estudio. Este instrumento fue autoconstruido, consta de 10 ítems; los cuales se buscó identificar las características demográficas y laborales de la muestra en estudio.

-Escala de los estilos de liderazgo. Este instrumento fue tomado del autor Jhosep Yahir Quispe-Nuñuvero, quien elaboró una escala tipo Likert modificada, para el cual tomó como referencia las dimensiones del liderazgo transformacional de Bernard Bass, consta de 52 ítems y 10 dimensiones.

-Escala del compromiso organizacional, instrumento que consta de 24 ítems fue construido con el propósito específico de medir los tres componentes del compromiso: afectivo (lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas), de continuidad o conveniencia (conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo) y normativo (la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones), **según (5).**

Se revisaron exhaustivamente los antecedentes de investigaciones próximos o similares al estudio desarrollado. Para así poder contar con los ítems pertinentes adaptados a nuestro contexto de estudio sobre la temática de liderazgo y compromiso organizacional.

La validación por aproximación a la población se realizó mediante la aplicación

de un piloto; en donde se identificaron posibles dificultades principalmente de carácter ortográfico, palabras poco comprensibles, ambigüedad de las preguntas y el control del tiempo necesario para cada instrumento; esta pequeña prueba se realizó en otra muestra similar a la muestra en estudio. Ello, con la finalidad de verificar la comprensión de los ítems de los instrumentos. Asimismo, los instrumentos de medición, fueron sometidos a la revisión de expertos y jueces quienes evaluaron de manera independiente cada ítem considerado en los instrumentos de medición, para lo cual se tuvo en cuenta los criterios de pertinencia, suficiencia, claridad, vigencia, objetividad, estrategia y consistencia.

Los expertos y jueces revisores fueron seleccionados de modo interdisciplinario según el dominio de la temática en estudio (expertos en la temática del liderazgo y compromiso organizacional y en metodología de investigación). Se les entregó la matriz de consistencia del proyecto, la hoja de instrucciones y los instrumentos de recolección de datos para la revisión respectiva. Al final, los jueces y expertos hicieron llegar algunas recomendaciones de mejora de los instrumentos de medición. Se consideraron las sugerencias de los jueces expertos, quienes propusieron algunas terminologías para una mejor comprensión de la calidad de vida.

Para el cálculo de la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 15 enfermeros, con características similares a la muestra en estudio, a fin de recoger los datos, para así armar una base de la misma; con ello, se calculó la fiabilidad de los instrumentos de las variables en interés mediante la fórmula del Alfa de Crombach, ello porque ambos instrumentos tuvieron respuestas politómicas.

Para interpretar los resultados en cada caso se tuvo en cuenta los siguientes intervalos:

CUADRO N° 1
Criterio de confiabilidad de valores

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Fuente: elaboración propia

Ambos instrumentos tuvieron una confiabilidad fuerte y moderada, con lo cual se garantizó la fiabilidad de ambos instrumentos, y se garantiza la calidad de los resultados obtenidos.

Previo al trabajo de campo, se capacitó a las personas que apoyaron en la realización de las encuestas y se solicitó el consentimiento informado de los participantes. La aplicación del instrumento se realizó con cada uno de los trabajadores donde se les explicó el propósito de la investigación, asimismo se dio a conocer sobre el aviso de confidencialidad, que consistía en obviar la identificación personal; posteriormente se dio inicio a la aplicación del mismo.

Después de recopilar toda la información obtenida, se realizó el análisis de datos, que consistió en el conteo de las respuestas de los ítems, identificar las tendencias y por último la elaboración de las gráficas con la presentación de resultados.

El análisis descriptivo se inició con el análisis de las variables de caracterización, detallando cada una de ellas, de acuerdo a su naturaleza (categórica o numérica); se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central y de dispersión (media, mediana, desviación estándar y cuartiles) para las variables numéricas, y de frecuencias (absolutas o recuentos y relativas o porcentuales) para las variables categóricas; se priorizó el análisis numérico por ser más preciso, evitando las variables dummy en algunas variables. Además se emplearon figuras,

para facilitar la comprensión (figuras simples y resaltantes) de acorde también con el tipo de variable.

El análisis inferencial para la comprobación de hipótesis se aplicó el coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall, este fue el estadígrafo de contraste de hipótesis, porque se utilizó variables de escala ordinal (cualitativa) o libres de distribución (no normal cuando se trata de variables cuantitativas). Sus valores oscilan entre -1 y +1. En una relación perfecta el coeficiente es igual a ± 1 . Si el coeficiente es 0, se dice que las variables no están relacionadas. La interpretación se complementó con la interpretación del “p” valor o la significancia estadística. Un p valor menor que 0,05 indica que las variables están correlacionadas significativamente.

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS versión 15.0 para Windows.

RESULTADOS

Análisis descriptivo

TABLA N° 1

Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de la Microred Aparicio Pomares; Huánuco – 2017

Características sociodemográficas	n= 49	
	fi	%
Grupo de edad		
Adulto joven (25-39)	30	61,2
Adulto medio (40-49)	11	22,4
Adulto maduro (50-59)	4	8,2
Adultos mayores (60-65)	4	8,2
Género		
Femenino	42	85,7
Masculino	7	14,3
Grado de estudios		
Licenciado (a)	35	71,4
Especialista	9	18,4
Maestría	5	10,2

Fuente. Guía de entrevista de las características generales de la muestra en estudio.

TABLA N° 2

Características laborales de los profesionales de enfermería de la Microred Aparicio Pomares; Huánuco – 2017

Características laborales	n= 49	
	fi	%
Turno de trabajo		
Mañana y tarde	23	46,9
Mañana, tarde y noche	12	24,5
Mañanas permanentes	14	28,6
Establecimiento de salud donde labora		
Centro de Salud “Las Moras”	15	30,6
Centro de Salud “Aparicio Pomares”	29	59,2
Puesto de Salud “Colpa Baja”	5	10,2
Servicio en el que labora		
Urgencias	11	22,4
Pediatría	6	12,2
Gineco obstetricia	5	10,2
Consultorios externos	20	40,8
Consultorio de crecimiento y desarrollo	7	14,3
Tiempo de trabajo en la institución		
De 1 - 6 meses	34	69,4
De 7 - 12 meses	8	16,3
De 13 - 18 meses	2	4,1
De 19 - más meses	5	10,2

Fuente. Guía de entrevista de las características generales de la muestra en estudio.

TABLA N° 3

Porcentajes del nivel de liderazgo ejercida por los jefes de servicio, según dimensiones, percibido por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares; Huánuco – 2017

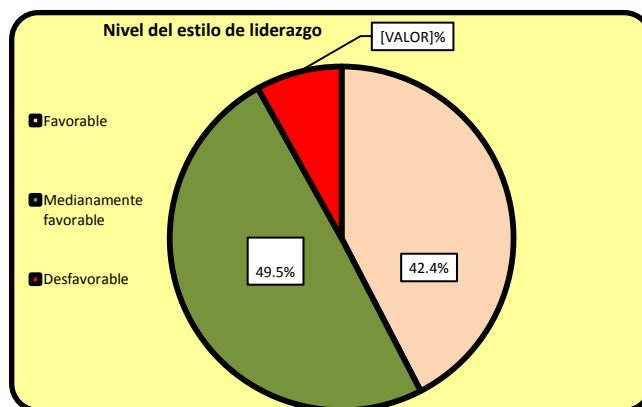
Nivel del estilo de liderazgo ejercida por los jefes	n= 49					
	Favorable		Mediana mente favorable		Desfavorable	
	fi	%	fi	%	fi	%
Frecuencia de la supervisión	26	53,1	18	36,7	5	10,2
Motivación	16	32,7	28	57,1	5	10,2
Recompensa	32	65,3	14	28,6	3	6,1
Escucha activa	18	36,7	27	55,1	4	8,2
Valores adecuados	20	40,8	25	51,0	4	8,2
Estímulo intelectual	23	46,9	25	51,0	1	2,0
Capacidad resolutive	8	16,3	30	61,2	11	22,4
Influencia del líder	36	73,5	12	24,5	1	2,0
Empatía	6	12,2	42	85,7	1	2,0
Trabajo en equipo	23	46,9	22	44,9	4	8,2

Fuente. Escala de los estilos de liderazgo.

En la tabla N° 3, se muestra de forma porcentual, la percepción de los enfermeros en este estudio, sobre los estilos de liderazgo ejercida por los jefes de servicio, donde una gran proporción de la muestra, perciben en el nivel “medianamente favorable” respecto a las dimensiones: empatía [85,7% (42)], capacidad resolutive [un 61,2% (30)], motivación [un 57,1% (28)], escucha activa [55,1% (27)], valores adecuados y estímulo intelectual [51,1% (25)]. También se observa proporciones en el nivel “favorable” en cuanto a las dimensiones: recompensa con 65,3% (32) y en la frecuencia de la supervisión un 53,1% (26). Aquí, se aprecia a nivel cualitativo, que el ejercicio del liderazgo de los jefes es percibido por los enfermeros en estudio en el nivel medianamente favorable, solo dos dimensiones resultaron favorables la recompensa y la frecuencia de la supervisión.

FIGURA N° 1

Nivel del estilo de liderazgo de los jefes de servicio, percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares; Huánuco – 2017



Fuente. Escala de los estilos de liderazgo.

En la figura N° 1, se muestra de forma cualitativa el nivel del estilo de liderazgo que ejercen los jefes de servicio según percepción de los enfermeros en estudio, donde cerca de la mitad de la muestra perciben el nivel “medianamente favorable” [49,5% (24)]. De otro lado,

42,4% (21) perciben un nivel “favorable” y 8,1% (4) percibe un nivel “desfavorable”.

TABLA N°4

Nivel del compromiso organizacional según dimensiones, percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares; Huánuco – 2017

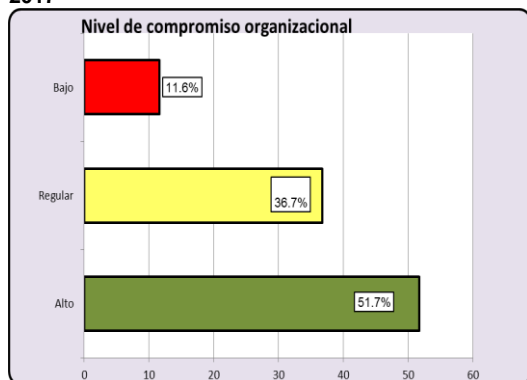
Compromiso organizacional según dimensiones	n= 49					
	Alto		Regular		Bajo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Afectivo	26	53,1	20	40,8	3	6,1
Normativo	26	53,1	18	36,7	5	10,2
Continuo	24	49,0	16	32,7	9	18,4

Fuente. Escala del clima organizacional del personas de salud.

En la tabla N° 4 se muestra el nivel del compromiso organizacional según dimensiones, percibida por los enfermeros en estudio, donde se visualiza que alrededor de la mitad de la muestra perciben un nivel alto de compromiso en cuanto a las dimensiones: afectivo y normativo [53,1% (26) respectivamente] y en cerca de la mitad de la muestra en la dimensión continuo [49,0% (24)].

FIRURA N° 2

Nivel de compromiso organizacional, según percepción de los profesionales de enfermería de la Microred Aparicio Pomares; Huánuco - 2017



Fuente. Escala del clima organizacional del personas de salud.

En la figura N° 2, se muestra a nivel cualitativo, la percepción de los enfermeros en estudio sobre el nivel de compromiso organizacional, donde se observa que alrededor de la mitad de la muestra perciben un nivel alto [51,7% (25)], por encima de la tercera parte en el nivel regular [36,7% (18)] y 11,6% (6) en el nivel bajo.

Análisis inferencial

TABLA N°5

Relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería. MICRORED Aparicio Pomares – Huánuco, 2017

Estilo de liderazgo	Compromiso organizacional						Tau b de kend all	p-valor
	Alto		Regular		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Favorable	13	26,5	7	14,3	1	2,0	0,160	0,244
Mediana mente favorable	9	18,4	11	22,4	4	8,2		
Desfavorable	3	6,1	0	0,0	2	2,0		
Total	25	51,0	18	36,7	6	12,3		

Fuente. Escala de los estilos de liderazgo. Escala del clima organizacional del personas de salud.

Al evaluar la correlación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los enfermeros en estudio, se aprecia que el 26,5% (13) presentaron un estilo de liderazgo favorable y un alto compromiso organizacional. De los cuales, un promedio de 51,0% (25) manifestaron que el compromiso organizacional es alto en dicha MICRORED, el 36,7% (18) es regular, y el 12,3% (6) es bajo.

Al corroborar la relación entre dichas variables, mediante la prueba de tau b de kendall, se halló un valor calculado de 0,160 con significancia ($p = 0,244$). Del mismo modo se muestra una correlación ínfima, en tanto se aceptó la hipótesis nula lo cual demuestra que el estilo de liderazgo es independiente al compromiso organizacional de los profesionales de enfermería.

TABLA N° 6

Relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional en la dimensión: afectivo, percibida por los enfermeros jefes del servicio, de la Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017

Estilo de liderazgo	Compromiso organizacional afectivo						Tau b de kend all	p-valor
	Alto		Regular		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Favorable	14	28,6	5	10,2	2	4,1	0,087	0,489
Mediana mente favorable	8	16,3	15	30,6	1	2,0		
Desfavorable	4	8,2	0	0,0	0	0,0		
Total	26	53,1	20	40,8	3	6,1		

Fuente. Escala de los estilos de liderazgo. Escala del clima organizacional del personas de salud.

Analizando la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional afectivo de los enfermeros en estudio, se evidencia que el 30,6% (15) tuvieron un estilo de liderazgo medianamente favorable y un compromiso organizacional regular. De los cuales, 53,1% (26) manifestaron que el compromiso organizacional afectivo es alto, el 40,8% (20) regular y el 6,1% (3) bajo. Comprobando la relación entre dichas variables, mediante la prueba de tau b de kendall, se halló un valor calculado de 0,087 con significancia ($p = 0,489$). Del mismo modo se muestra una correlación ínfima, en tanto se aceptó la hipótesis nula lo cual demuestra que el estilo de liderazgo es independiente al compromiso organizacional afectivo de los profesionales de enfermería.

TABLA N° 7

Relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional en la dimensión: normativo, percibida por los enfermeros jefes del servicio, de la Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017

Estilo de liderazgo	Compromiso organizacional						Tau b de kendall	p-valor
	Alto		Regular		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Favorable	18	36,7	1	2,0	2	4,1	0,394	0,006
Medianamente favorable	5	10,2	17	34,7	2	4,1		
Desfavorable	3	6,1	0	0,0	1	2,0		
Total	26	53,1	18	36,7	5	10,2		

Fuente. Escala de los estilos de liderazgo. Escala del clima organizacional del personal de salud.

Evaluando la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional normativo de los enfermeros en estudio, se evidencia que el 36,7% (18) tuvieron un estilo de liderazgo favorable y un alto compromiso organizacional. Por lo tanto, un 53,1% (26) opinaron que el compromiso organizacional normativo es alto, el 36,7% (18) regular, y el 10,2% (5) bajo. Al comprobar la relación entre dichas variables, mediante la prueba de tau b de kendall, se halló un valor calculado de 0,394 con significancia ($p = 0,006$). Del mismo modo se muestra una correlación moderada, en tanto se rechazó la hipótesis

nula lo cual demuestra que el estilo de liderazgo se relaciona al compromiso organizacional normativo de los profesionales de enfermería.

TABLA N° 8

Relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional en la dimensión: continuo, percibida por los enfermeros jefes del servicio, de la Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017

Estilo de lidera zgo	Compromiso organizacional ccontinuo						Tau b de kend all	p- val or
	Alto		Regular		Bajo			
	fi	%	fi	%	f i	%		
Favora ble	10	20,4	7	14,3	4	8,1	0,004	0,97 6
Median ament e favora ble	12	24,5	8	16,3	4	8,1		
Desfav orable	2	4,1	1	2,0	1	2,0		
Total	24	49,0	16	32,6	9	18,4		

Fuente. Escala de los estilos de liderazgo. Escala del clima organizacional del personal de salud.

Al analizar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional continuo de los enfermeros en estudio, se evidencia que el 24,5% (12) tuvieron un estilo de liderazgo medianamente favorable y un compromiso organizacional alto. De los cuales, 49,0% (24) manifestaron que el compromiso organizacional continuo es alto, el 32,7% (16) regular y el 18,4% (9) bajo. Comprobando la relación entre dichas variables, mediante la prueba de tau b de kendall, se halló un valor calculado de 0,004 con significancia ($p = 0,976$). Del mismo modo se muestra una correlación ínfima, en tanto se aceptó la hipótesis nula lo cual demuestra que el estilo de liderazgo es independiente al compromiso organizacional continuo de los profesionales de enfermería.

DISCUSIÓN

El estudio partió de la premisa de que el compromiso organizacional depende de diferentes factores tales como la gestión directiva, los departamentos, la jefatura, el trabajo en equipo e incluso, ciertos compañeros de trabajo dentro de una organización. En la misma línea, **según**

(6) explican que existen variables personales como edad, género, estado civil, estatus del cargo, salario y educación en las que se ha encontrado una relación significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores en organizaciones industriales.

De otro lado, directivos y trabajadores conciben que para alcanzar *el progreso y bienestar* de la organización, deben elevar el rendimiento y la productividad; para lo cual se requiere de trabajadores comprometidos con su organización, **según (7)**.

En la presente investigación, se halló de manera general, ausencia de relación entre el ejercicio del estilo de liderazgo de los jefes de servicio y el compromiso organizacional percibida por los enfermeros en estudio, esto porque solo una dimensión del compromiso organizacional resulta favorable: la normativa, como consecuencia del ejercicio del liderazgo (que alcanzó promedios bajos casi nunca lo ejercía). Solo la influencia del líder, la recompensa, el estímulo intelectual y el trabajo en equipo resultan favorables, por tanto no se está ejerciendo el liderazgo en la magnitud que merece la gestión en el contexto del estudio. De este modo, el estilo de liderazgo, no necesariamente representa un predictor favorable del compromiso organizacional de los enfermeros en estudio.

Este resultado es congruente con el análisis de **según (8)** quienes señalan que los valores organizacionales y las experiencias tempranas de los trabajadores en el compromiso organizacional interactúan en la predicción del compromiso afectivo y normativo, pero la naturaleza de la interacción es distinta para distintas combinaciones de valores y experiencias.

Por su parte, **según (9)**, tras numerosas investigaciones en este campo, hace referencia que la moderna organización flexible presenta tres grandes déficit social de difícil solución y gestión a saber: la escasa lealtad institucional; la disminución de la confianza informal entre los trabajadores y el debilitamiento del conocimiento institucional. La lealtad es un ingrediente necesario para la supervivencia en el ciclo de los negocios, especialmente, cuando vienen mal dadas y entre las empresas de menor tamaño.

La categoría de lealtad implica una relación de participación en la que empresa y trabajador cooperan y se responsabilizan por sacar en adelante un proyecto en común. No puede esperarse lealtad de quien carece de marcos de referencia a largo plazo, o de quien es obligado a desarrollar un proyecto fugaz en el que no ha participado por bello o lógico que éste sea. Además, estudios a gran escala realizados en Gran Bretaña, muestran cómo en las empresas con indicadores de lealtad bajos por parte de los empleados, un mayor estrés laboral en momentos de crisis e incertidumbre; se tornan en problemas de salud física y mental muy superiores al de aquellas otras organizaciones con niveles de lealtad más elevados, capaces de soportar mejor tales presiones, **según (10)**.

De manera contraria, **según (11)**, determina que el compromiso organizacional libre y voluntario de las personas por hacer lo correcto está motivada por razones de lealtad, y responde a un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. El no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad.

Del mismo modo, se tiene el estudio **según (12)**, quien determina que el liderazgo transformacional tiene influencia en la satisfacción laboral y en el

compromiso organizacional de los profesionales de relaciones públicas en el contexto de las empresas de Taiwán; sus resultados indican que la motivación inspiradora e influencia idealizada, llevan a un mayor compromiso de valor, retención y esfuerzo. Mientras, que el nivel de consideración individual, percibida por los encuestados contribuyó positivamente sólo en el compromiso de esfuerzo.

También **según (13)**, determina la existencia de relación de grado moderado entre la motivación y el compromiso organizacional en el equipo de salud del centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes. Por su parte, el hallazgo **según (14)**, demuestran que el factor más importante para lograr el compromiso es incrementar la intención de permanencia mediante el apoyo organizacional, siendo el compromiso afectivo el que ejerce mayor peso sobre la satisfacción general en los trabajadores; seguido de la expectativa de recompensa en cuanto a la influencia sobre el compromiso normativo.

En la misma línea, **según (15)**, determina correlación positiva entre el estilo de liderazgo “transaccional” y el compromiso organizacional en la dimensión “afectivo” percibidas por docentes de una institución educativa privada de la ciudad de Tarapoto, ello, hace referencia a una sensación subjetiva (emociones, estado de ánimo, sentimientos) de cada momento y contribuye a orientar la conducta hacia determinados objetivos influyendo en toda su personalidad. Este resultado, lo atribuye a la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.

El análisis de la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional en la dimensión: normativo percibida por

los enfermeros en estudio, muestra correlación favorable, hecho que se atribuye al estilo de liderazgo que aplican los jefes de servicio de dicha microred, por el cual, establecen rendimientos basado en metas y normas. Además, realizan acciones de concientización sobre la responsabilidad y el cumplimiento de la visión organizacional.

Este resultado se apoya en el análisis de **según (16)**, quien argumenta que el compromiso normativo es de naturaleza emocional y consiste en la experimentación por parte del trabajador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la empresa. Es decir, el trabajador con un alto compromiso normativo es el “colaborador incondicional” al momento de desarrollar algún proyecto, pero no con la misma energía o entusiasmo, siendo ahí donde el nivel de liderazgo bajaría ya que el líder sirve de motivación para el grupo, ayudándolos a cumplir con todo lo planteado por la organización. También el análisis **según (17)**; señalan que el comportamiento organizacional normativo expresan sentimientos de obligación moral de continuar en la organización a la que pertenecen, el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para continuar en la organización. Además el empleado enfocará el cumplimiento con las metas de la organización, pero también creará tener cierta responsabilidad hacia los demás, lo que lo lleva a cubrir los requerimientos que se le marcan para evitar la desaprobación social.

Por su parte, **según (18)**, afirma que el compromiso normativo supone que el trabajador simpatice con los procedimientos, reglas, costumbres o creencias de la organización a la que pertenece. Sin embargo, si el empleado no ha fortalecido el compromiso normativo, el compromiso organizacional se ira

debilitando, el afecto de la organización disminuye y posiblemente bajarán los niveles de efectividad. De esta manera, aflora como alternativa el cambio de trabajo para tener mejores condiciones y el compromiso se determina.¹⁰

En la misma línea, **según (19)**, en base a estudios determina que el compromiso organizacional normativo influye marcadamente en la rotación, comportamiento en el trabajo, desempeño, ausentismo y ciudadanía del trabajador.

En el mismo sentido, **según (20)**; asumen que el compromiso normativo del trabajador está positivamente relacionado por comportamientos organizacionales como el rendimiento, la asistencia al trabajo, y la ciudadanía organizacional. Así mismo, refieren que no es probable que los sentimientos de obligación sean los mismos que implican el entusiasmo y la participación asociada con respecto al apego afectivo, sin embargo, estas relaciones pueden ser bastante modestas.

En congruencia con el análisis, **según (21)**, examinaron el compromiso normativo para entender el desarrollo del contrato psicológico entre el empleado y la organización. Los contratos psicológicos son las creencias que una persona tiene acerca de lo que será intercambiado entre ellos, es decir el empleado y la organización, por lo cual influencia su obligación hacia la organización.

Según (22), acota en el sentido de que en ciertas organizaciones los trabajadores, de casi todos los niveles jerárquicos, permanecen en la empresa a pesar de las contingencias, principalmente las económicas; es decir, están con su empresa en las buenas y en las malas. Por ello, manifiesta que generar lealtad en un equipo es una de las tareas más apasionantes y gratificantes de la dirección; de ello depende el futuro de la empresa, el desarrollo de las capacidades

personales, y del crecimiento del equipo. No todas las empresas son conscientes del valor de la lealtad, de hecho algunas están más preocupadas por los beneficios a corto plazo, aunque signifiquen pérdidas de lealtad que por la creación de una empresa valiosa. La lealtad tiene mucho que ver con la identificación de las personas con las organizaciones.

Además, en el análisis **según (23)**, concluyen que los docentes presentan un compromiso organizacional de nivel moderado-alto, en la dimensión normativa del compromiso organizacional. El resultado de la dimensión compromiso normativo alcanza un porcentaje de 54,34% en el nivel moderado, seguido de un compromiso normativo bajo con 25,28% y en el compromiso alto de 20,3%. Respecto al rol del apoyo organizacional en el entorno laboral, los docentes consideran que las acciones que realiza la organización enfocadas a su bienestar y valoración de su contribución a las metas son satisfactorias y aumentan la satisfacción con el trabajo y la intención de permanencia.

Este resultado pone en evidencia que si bien los servicios que se brindan a la población, requieren de un alto compromiso, el cual responde en gran parte a un óptimo ejercicio del liderazgo del jefe, por tanto, debe preverse los posibles inconvenientes planteadas según²⁴, siendo en primer orden la baja calidad de los servicios, el bajo rendimiento, pues los trabajadores cumplen con lo mínimo en su trabajo para que no lo despidan. Esto, deriva en la alta rotación de personal, mala reputación, baja moral, bajo espíritu de trabajo: Los trabajadores con poca dedicación tienen una actitud renuente, donde los jefes tienen dificultades para atraer a los empleados, **según (10)**.

Finalmente, la presente investigación pone en evidencia los aspectos a ser tomados

en cuenta por parte de los directivos, jefes inmediatos y demás personas del área administrativa para propiciar mejoras en el ejercicio del liderazgo y se traduzcan en compromisos organizacionales altos, con desempeños óptimos y eficientes en las dimensiones afectiva y continua de los profesionales de enfermería y demás trabajadores. Esto conlleva a que el servicio que brinda sea considerado como un modelo a seguir por las demás instituciones, no solo de salud, sino de cualquier otro tipo de rubro o especialidad con clientes (pacientes) satisfechos.

CONCLUSIONES

1. El ejercicio del estilo de liderazgo de los jefes de servicio, es percibida por los enfermeros en estudio, en promedio en el nivel "medianamente favorable" con un puntaje de $X = 138,20$ (D.E. = 16,68.). A nivel cualitativo la percepción de los enfermeros en estudio, del ejercicio del estilo de liderazgo de los jefes de servicio fue de nivel "favorable" en 42,4% (21) de la muestra, un 49,5% (24) perciben en el nivel "medianamente favorable" y 8,1% (4) un nivel "desfavorable".
2. La percepción de los enfermeros en estudio, sobre el nivel del compromiso organizacional fue de nivel alto en cuanto a las dimensiones: afectivo con 53,1% (26) y en la misma proporción en la dimensión normativo y en el continuo fue de 49,0% (24). Y, de manera general el nivel de compromiso organizacional, fue de nivel alto de la muestra [51,7% (25)], un 36,7% (18) percibió en el nivel regular y 11,6 % (6) en el nivel bajo.
3. En la comprobación de las hipótesis, se obtuvo de manera general ausencia de relación entre el ejercicio del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional percibida

por los enfermeros en estudio (prueba de tau b de kendall = 0,160), cuyo resultado fue no significativo ($p = 0,244$), en base a este resultado se tuvo que aceptar la hipótesis nula, determinando que el estilo de liderazgo, no necesariamente representa un predictor efectivo del compromiso organizacional de los enfermeros en estudio.

4. En un segundo análisis de relación entre las variables: estilo de liderazgo y compromiso organizacional afectivo percibida por los enfermeros en estudio, se halló correlación ínfima (prueba de tau b de kendall = 0,087), cuyo resultado fue no significativo ($p = 0,489$). Por ende, se tuvo que aceptar la hipótesis nula, determinando que dichas variables no guardan correspondencia.
5. En un tercer análisis de relación entre las variables: estilo de liderazgo y compromiso organizacional normativo percibida por los enfermeros en estudio, se halló una moderada-baja correlación (prueba de tau b de kendall = 0,394), cuyo resultado fue significativo ($p = 0,006$). Por ello, se tuvo que rechazar la hipótesis nula, determinando que a medida que se incrementa el ejercicio del estilo de liderazgo, lo hace el compromiso organizacional normativo de los enfermeros en estudio.
6. En un cuarto análisis de relación entre las variables: estilo de liderazgo y compromiso organizacional continuo percibida por los enfermeros en estudio, se halló correlación ínfima (prueba de tau b de kendall = 0,004), cuyo resultado fue no significativo ($p = 0,976$). Por lo que se tuvo que aceptar la hipótesis nula, determinando que no necesariamente tales variables se corresponden.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Meyer J P, Allen N J. En: Frías Castro P. "Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y". [Tesis de grado para optar al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional]. . Posgrado en Economía y Negocios. Universidad de Chile. Santiago, Mayo 2014.
- 2 Cardoso MLAP, Ramos LH, D'Innocenzo M. Liderança Coaching: um modelo de referência para o exercício do enfermeiro-líder no contexto hospitalar. *Rev Esc Enferm USP*. 2011; 45(3):730-737.
- 3 Silva MA, Galvão MC. Aplicação da liderança situacional na enfermagem de Centro Cirúrgico. *Rev Esc Enferm USP*. 2007;41(1):104-112.
- 4 Betanzos-Díaz N, Paz-Rodríguez F. Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* 2011; p. 35
- 5 Meyer, Allen y Smith Escala del compromiso organizacional (1991), validado por la psicóloga Chota en el 2011.
- 6 Frías Castro P. "Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y". [Tesis de grado para optar al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional]. Pos-Grado en Economía y negocios. Universidad de Chile. Santiago, Mayo 2014, . 15
- 7 Gibson JL, Ivanovich JM, Donnelly JH. Las organizaciones. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana; 1994.
- 8 Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to Organizations and occupations: Extension and Test of a Tree-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 1993: 78 (1), 538-551.
- 9 Sennet, Richard. La cultura del nuevo capitalismo. Barcelona, Anagrama; 2006, 185 pp. ISBN: 978-84-339-6244-7.
- 10 Goman Kinsey. En: Flores González OL. Diagnóstico de Compromiso Organizacional, enfocado al Fortalecimiento de la Afiliación y la Retención del personal de una empresa de giro hidráulico. [Proyecto final de campo Para obtener el grado de Maestría] Universidad Autónoma De Nuevo León Posgrado De Psicología Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional; Mexico, 2013. , p. 21
- 11 Rivera Carrascal OM. Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. [Internet]. [Consultado 2017 agost 11]. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1&isAlwed=y
- 12 Yan, Mu-Li. Transformational leadership and Taiwanese public relations practitioner job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and personality*, 2012,40(1),31-46. Society for Personality Research, <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2012.40.1.31>. Chang Jung Christian University <https://www.sbp-journal.com/index.php/sbp/article/view/2385> p. 31
- 13 Vásquez Torres ML. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Enfermería]. Escuela de pos-Grado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú, 2013, p. 44
- 14 Arias Galicia F. El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración* 2001 5-12. [Internet]. [Consultado 2017 agost 11]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520002>.
- 15 Loza Amacifuentes EM. Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Psicología, con Mención en Psicología Organizacional]. Escuela Profesional de Psicología. Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología. Sección de Postgrado. Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú, 2014. p. 21
- 16 Arciniega L. Ponte la Camiseta, Compromiso Organizacional en México. México. D.F: Trillas. 2002 [Internet]. [Consultado 2017 agost 12]. Disponible en: <http://www.grandespymes.com.ar/2013/05/>

- 18/ponte-la-camiseta-compromiso-organizacional-en-mexico/
- 17 Rivera Carrascal OM. Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. [Internet]. [Consultado 2017 agost 11]. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y p. 1
 - 18 Holfman W. Gerente, devuelve la pelota: Herramienta de Coaching para Gerentes. Madrid: Bubok Publishing; 2012.
 - 19 LLapa-Rodríguez EO, Auxiliadora Trevizan M, Tadeu Shinyashiki G. Reflexión conceptual sobre compromiso organizacional y profesional en el sector salud. Rev Latino-am Enfermagem 2008 maio-junho; 16(3).
 - 20 Meyer John P, Allen Natalie J. TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. Department of Psychology. The University of Western Ontario [Internet]. [Consultado 2017 agost 12]. Disponible en: <http://employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf>
 - 21 Meyer JP, Tett R P. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology, 1993; 46(2), 259–293.
 - 22 Frías Castro P. “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”. [Tesis de grado para optar al grado de Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional]. Pos-Grado en Economía y negocios. Universidad de Chile. Santiago, Mayo 2014. 101.
 - 23 Ojeda M E, Talavera R, Berrelleza M. Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. Sistemas, cibernética e informática. Vol 13 – (1); 2016, p. 71
 - 24 Goman Kinsey. En: Flores González OL. Diagnóstico de Compromiso Organizacional, enfocado al Fortalecimiento de la Afiliación y la Retención del personal de una empresa de giro hidráulico. [Proyecto final de campo Para obtener el grado de Maestría] Universidad Autónoma De Nuevo León Posgrado De Psicología Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional; Mexico, 2013.

vtuctol_tk@hotmail.com